



## **DFV-Positionen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit**

**Erarbeitet vom Bundesfachausschuss IV  
„Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“  
am 26. Januar 2007**

### **I. Handlungsbedarf**

Familien brauchen Wahlfreiheit, wie sie Familien- und Erwerbsarbeit aufeinander abstimmen und in welcher Form sie ihre Kinder betreuen wollen. Diese Forderung leitet sich aus dem im Grundgesetz verbrieften Schutz der Familie und der verfassungsrechtlich verankerten Erstverantwortung der Eltern für die Erziehung ihrer Kinder ab. Das Bundesverfassungsgericht hat deshalb 1998 im Kinderbetreuungsurteil den Gesetzgeber ausdrücklich aufgefordert, für diese Wahlfreiheit die tatsächlichen Voraussetzungen zu schaffen: „Der Staat hat dementsprechend dafür Sorge zu tragen, dass es Eltern gleichermaßen möglich ist, teilweise und zeitweise auf eine eigene Erwerbstätigkeit zugunsten der persönlichen Betreuung ihrer Kinder zu verzichten, wie auch Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden. Der Staat muss auch die Voraussetzungen schaffen, dass die Wahrnehmung der familiären Erziehungsaufgabe nicht zu beruflichen Nachteilen führt, dass eine Rückkehr in eine Berufstätigkeit ebenso wie ein Nebeneinander von Erziehung und Erwerbstätigkeit für beide Elternteile einschließlich eines beruflichen Aufstiegs während und nach Zeiten der Kindererziehung ermöglicht und dass die Angebote der institutionellen Kinderbetreuung verbessert werden.“

Von dieser umfassenden Verfassungsvorgabe wird bislang nur ein einziger Aspekt intensiver diskutiert, nämlich der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, um Eltern eine Gleichzeitigkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Tatsächlich ist der Ausbau von Betreuungsangeboten, die zugleich wichtige Bildungsangebote für Kinder sind, eine dringende und notwendige Aufgabe der Familienpolitik (vgl. „DFV-Positionen zur Kinderbetreuung“ vom 12.05.2006).

Aber auch die besten und umfassendsten Betreuungsangebote können allein die Zeitkonflikte zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit nicht lösen. Familienleben braucht Zeit: Zeit und Zuwendung der Eltern für die Kinder und Zeit der Partner füreinander. Zu den Voraussetzungen für echte Wahlfreiheit gehören deshalb auch familienorientierte Veränderungen am Arbeitsmarkt, in der finanziellen Unterstützung und in der sozialrechtlichen Absicherung von Familien, damit Eltern sich Zeit für Kinder nehmen können.

Zwar hat die Familienpolitik in den vergangenen Jahren versucht, durch Initiativen wie die Allianz für Familien, die Lokalen Bündnisse oder das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ die Wirtschaft mit ins Boot zu holen. Diese Aktionen sind aber nur dann eine Chance für die Familien, wenn sie unter familienpolitischem und nicht unter wirtschaftspolitischem Vorzeichen stehen und nicht dazu missbraucht werden, die Zeitbedürfnisse von Eltern und Kindern aus dem Arbeitsleben wegzuorganisieren.

Derzeit besteht allerdings eher die Gefahr, dass die Interessen und Bedürfnisse von Familien gegenüber den Interessen der Wirtschaft den Kürzeren ziehen. So kritisierte das – von den Arbeitgebern getragene! – Zentrum für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen vor einigen Monaten ausdrücklich, dass quer durch das Arbeitsrecht in Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen eine Benachteiligung von Eltern oder zumindest Gleichgültigkeit gegenüber ihren Belangen erkennbar ist. Auch das neue Elterngeld wurde ausdrücklich mit der wirtschaftspolitisch begründeten Zielsetzung eingeführt, die Erziehungsphase soweit wie möglich zu verkürzen und Unternehmen damit notwendige Anpassungsleistungen zu ersparen sowie das aufgrund der demographischen Entwicklung sinkende Angebot von Fachkräften auszugleichen.

Menschen, die Verantwortung für Kinder übernehmen, brauchen Planungssicherheit und Vertrauen in die Zukunft. Deshalb ist eine gesunde wirtschaftliche Entwicklung, die dauerhaft Arbeitsplätze schafft, auch im Interesse der Familien. Aber Familienpolitik ist keine Funktion der Arbeitsmarktpolitik. Sie muss vom Wohl der Kinder her denken. Die Bedürfnisse der Kinder können mit den Flexibilisierungswünschen und Interessen der Wirtschaft in Konflikt geraten. In dieser Situation muss die Familienpolitik die Partei der Familien ergreifen.

Im Folgenden werden die Handlungsfelder dargestellt, in denen neben dem Ausbau der Kinderbetreuung die Voraussetzungen für tatsächliche Wahlfreiheit bei der Vereinbarung von Familien- und Erwerbsarbeit geschaffen werden müssen. Diese Wahlfreiheit gibt es nicht zum Nulltarif: Ihre Verwirklichung setzt – auch finanzielles – Engagement bei Politik und Wirtschaft voraus. Staat, Gesellschaft und Unternehmen bauen darauf, dass Eltern ihre

Erziehungsverantwortung ernst nehmen, ihre Kinder fördern und sie gut ins Leben führen. Deshalb lassen sich Kosten und Nutzen von Maßnahmen, die Menschen Zeit für Kinder geben und Mut zu Kindern machen, nur ermitteln, wenn über die betriebswirtschaftliche Ebene hinaus auch die volkswirtschaftliche und die gesamtgesellschaftliche Ebene in den Blick kommen. Nicht alles, was familiengerecht ist, wird sich im laufenden Rechnungsjahr auszahlen. Mittel- und langfristig wird der Verzicht auf familienorientierte Maßnahmen den Unternehmen und der gesamten Volkswirtschaft aber wesentlich teurer zu stehen kommen. Eine ehrliche Kosten-Nutzen-Abwägung darf deshalb nicht nur danach fragen, was es kostet, familienpolitische Maßnahmen zu finanzieren. Sie muss auch fragen, was es kostet, sie nicht zu finanzieren.

## **II. Forderungen in den einzelnen Handlungsfeldern**

### **1. Gleichwertige Anerkennung von Familienarbeit**

Bislang ist vor allem die bezahlte Erwerbsarbeit die Quelle für existenzsicherndes Einkommen, soziale Absicherung, gesellschaftliches Prestige und das Bewusstsein für die eigene Leistungsfähigkeit. Die zweite Hälfte der Arbeit – die Erziehung von Kindern, aber auch die Pflege von Angehörigen oder die ehrenamtliche Arbeit – ist aus dem öffentlichen Bewusstsein und dem Bruttosozialprodukt weitgehend ausgeblendet worden, weil sie unbezahlt, außerhalb des Marktes und ohne Preisbildung erbracht wird. Mit dieser Ausblendung der Familienarbeit aus dem Arbeitsverständnis geht die Unterbewertung von Familienzeit einher: Familienzeit wurde reduziert auf die Zeit, die die Erwerbsarbeit übrig lässt. Familienarbeit muss gleichwertig anerkannt werden, denn solange sie nur die „arme Schwester“ der Erwerbsarbeit ist, können familienpolitische Strategien, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben und die Zeitkonflikte von Eltern lösen wollen, nicht erfolgreich sein. Die Gleichwertigkeit von Familienarbeit muss sich auch in der sozialrechtlichen Anerkennung von Erziehungsleistung widerspiegeln, damit mehr Familienzeit nicht automatisch weniger soziale Sicherheit bedeutet. Das gilt insbesondere für die Gesetzliche Rentenversicherung. (Vgl. „DFV-Positionen für eine familien- und leistungsgerechte Alterssicherung“ vom 07.09.2006.)

### **2. Elternzeit absichern**

Gerade die ersten Lebensjahre des Kindes sind entscheidend für den Aufbau von Vertrauen, Bindungs- und Bildungsfähigkeit. Aus gutem Grund gibt es daher die dreijährige Elternzeit als arbeitsrechtlich geschützten Zeitraum, in dem Eltern ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung ihrer Kinder unterbrechen können. Auch Eltern, die sich in dieser Zeit für eine reduzierte Erwerbstätigkeit entscheiden, gibt die Elternzeit ein verbindliches arbeitsrechtliches

Instrument an die Hand, um in dieser Phase zeitliche Spielräume für ihre Kinder einzufordern. Dieses Instrument wurde durch die Beschränkung des Elterngeldes auf nur ein Jahr faktisch ausgehöhlt. Die von dieser Beschränkung ausgehenden Signale, die Elternzeit so weit wie möglich zu verkürzen, widersprechen auch der von der Bundesregierung und dem 7. Familienbericht propagierten Zeitpolitik für Familien: Denn die geforderten Optionszeiten für familiäre Belange bleiben unglaubwürdig, wenn es der Politik nicht einmal gelingt, die Elternzeit als einzige bewährte Optionszeit für Familien gegenüber der Wirtschaft zu verteidigen und finanziell abzusichern.

Wahlfreiheit gibt es nur, wenn es Eltern auch finanziell möglich ist, sich für die dreijährige Elternzeit zu entscheiden. Das Elterngeld lässt Familien aber nach einem Jahr finanziell im Regen stehen. Ein weiteres Manko ist das viel zu niedrige Mindestelterngeld von nur 300 Euro im Monat für Eltern, die vor der Geburt ihres Kindes keine gut bezahlte Stelle hatten – zum Beispiel für junge Eltern nach der Ausbildung oder für Alleinverdienerfamilien mit mehreren Kindern. Die Betreuung von kleinen Kindern in der Familie muss dem Staat genauso viel wert sein wie die Investition in einen Krippenplatz – und das sind im Durchschnitt 700 Euro im Monat. Der Deutsche Familienverband fordert daher, das Mindestelterngeld auf 700 Euro anzuheben und diesen Betrag im Anschluss an das einjährige Elterngeld im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes als betreuungsformunabhängige finanzielle Förderung für alle Familien fortzuführen. Das heißt: Statt der Institutionen erhalten die Eltern diese finanzielle Unterstützung unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, ihr Kind zu Hause zu betreuen oder Betreuungsangebote „einzukaufen“.

### **3. Familienkompetenzen anerkennen**

Wer Kinder erzieht, einen Haushalt „managed“ und eine mehrköpfige Familie koordiniert, erwirbt damit berufsübergreifende Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen, die in der Erwerbsarbeitswelt bis hinein in die Führungsebene immer wichtiger werden. In der Familienarbeit werden zahlreiche berufsübergreifende Schlüsselkompetenzen wie Planungs- und Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, Konflikt- und Teamfähigkeit erworben und trainiert, die in der Erwerbsarbeitswelt weit über den haushaltsnahen oder sozialpflegerischen Bereich hinaus immer wichtiger werden. Arbeitswissenschaftliche Forschungen haben ergeben, dass ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz mindestens so anspruchsvoll ist wie der einer Krankenschwester, einer Lehrerin oder eines Bauingenieurs und es hinsichtlich Anforderungen und Belastungen sogar mit Managementfunktionen aufnehmen kann.

Die gesellschaftliche und personalpolitische Anerkennung dieser Familienkompetenzen ist ein

Schlüssel zur Aufwertung von Erziehungsarbeit und eine wesentliche Hilfe beim beruflichen Wiedereinstieg nach Erziehungsphasen. Denn solange Unternehmen Erziehungsphasen mit Dequalifizierung gleichsetzen, werden Eltern nach längeren Erziehungsphasen am Arbeitsmarkt benachteiligt. Teilweise sind die in der Familienarbeit erworbenen Qualifikationen nicht einmal den Eltern selbst bewusst, die ihre Familienzeit nicht als Lernfeld, sondern nur als Entwertung ihres (beruflichen) Selbstbewusstseins empfinden.

Aus Modellprojekten im In- und Ausland liegen seit langem Anhaltspunkte für eine Zertifizierung von Familienqualifikationen und die Erstellung von Qualifikationsprofilen vor, deren breitenwirksame Umsetzung in die Praxis allerdings noch aussteht. Die personalpolitische Anerkennung von Familienkompetenzen setzt einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel voraus und erfordert einen Dialog mit den Unternehmen, damit Personalverantwortliche Familienphasen nicht als Bruch in der Biographie eines Arbeitnehmers sehen, sondern als Chance zur Entwicklung von wichtigen berufsübergreifenden Fähigkeiten. Die Politik ist gefordert, dieser Herausforderung bei ihren Gemeinschaftsinitiativen mit der Wirtschaft hohe Priorität einzuräumen.

#### **4. Umstiege zwischen Familienarbeit und Erwerbsarbeit erleichtern**

Vor allem Eltern mit mehreren Kindern müssen die Möglichkeit haben, sich auch für längere Erziehungsphasen zu entscheiden, ohne Angst haben zu müssen, dass es danach keinen Rückweg mehr in die Erwerbstätigkeit gibt. Der berufliche „Wiedereinstieg“ – der letztlich nichts anderes ist als ein Umstieg von der Familienarbeit in die Erwerbsarbeit – wird zur Zeit aber nicht nur durch die Geringschätzung der Familienarbeit, sondern auch dadurch erschwert, dass sich Eltern einem Arbeitsmarkt gegenübersehen, der als „beste“ Zeit nur die Jahre bis höchstens Mitte 40 zählt – also genau die Zeit der Familiengründung und der Kindererziehung. Diese künstliche Verkürzung des Erwerbsarbeitslebens wird bislang fast ausschließlich unter rentenpolitischen Gesichtspunkten diskutiert. Aber sie ist in hohem Maße familienpolitisch relevant. Denn sie raubt Eltern die Wahlfreiheit, sich angstfrei für eine Erziehungsphase entscheiden zu können, so dass in einem immer längeren Leben immer weniger Zeit für Kinder bleibt.

Die Familienpolitik ist gefordert, in Gemeinschaftsinitiativen mit der Wirtschaft und den Tarifpartnern Strategien zu entwickeln und durchzusetzen, die Familien den Umstieg zwischen Familien- und Erwerbsarbeit erleichtern. Dazu gehören betriebliche und tarifvertragliche Initiativen wie Wiedereinstiegsprogramme, Wiedereinstellungsgarantien oder Bonusregelungen bei der Bewerbung nach einer Erziehungsphase sowie eine familiengerechte Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit. Denn entsprechende Angebote finden sich bislang, wenn überhaupt, eher in

Großunternehmen oder im öffentlichen Dienst als in Klein- und Mittelunternehmen. Auch die ohnehin nur von einer Minderheit von Unternehmen angebotenen Lebensarbeitszeitkonten oder Sabbaticals setzen meist voraus, dass Arbeitnehmer sich zunächst Zeitguthaben erarbeiten und später ausgeben – ein Modell, das Familien, die gerade in jungen Jahren mehr Zeit brauchen, kaum nutzen können.

Zugleich ist die aktive Arbeitsmarktförderung gefordert, Eltern nach einer Erziehungsphase beim beruflichen Wiedereinstieg gezielt zu fördern. Neben Fort- und Weiterbildungsangeboten ist dafür ein gezieltes Coaching durch speziell geschulte Berater erforderlich, das Eltern dabei hilft, die eigenen Stärken – auch die in der Erziehungs- und Familienarbeit erworbenen Stärken – bei einer Bewerbung selbstbewusst darzustellen. Dieses Angebot muss auch Eltern verbindlich offenstehen, die nach längeren Erziehungsphasen oder aufgrund des Partnereinkommens keine Leistungen wie Arbeitslosengeld I oder II beziehen und sich bislang zwar arbeitslos oder arbeitssuchend melden können, aber bei den ohnehin stark zurückgefahrenen Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen der Arbeitsagenturen den Kürzeren ziehen, weil ihre Arbeitslosigkeit den Staat ja nichts kostet.

## **5. Familienfreundliche Flexibilisierung von Arbeitszeiten**

Neben der Ermöglichung von Erziehungsphasen gehören flexible und reduzierte Arbeitszeiten, die die zeitlichen Bedürfnisse von Eltern und Kindern berücksichtigen, und gute Teilzeitangebote zu den Voraussetzungen für echte Wahlfreiheit. So wünschen sich nach einer von dem bekannten Familiensoziologen Prof. Hans Bertram durchgeführten Auswertung des DJI-Familien surveys auch bei den gut qualifizierten Frauen mit Hochschulreife rund drei Viertel der Befragten eine Erwerbstätigkeit, die in Abhängigkeit vom Lebensalter des Kindes unterschiedliche Zeitmodelle ermöglicht – vor allem unterschiedliche Varianten von Teilzeitarbeit.

Obwohl inzwischen zahlreiche in Studien abgesicherte Erkenntnisse vorliegen, die die Vorteile einer familienorientierten Personalpolitik für die Unternehmen – beispielsweise durch einen niedrigeren Krankenstand, eine höhere Mitarbeitermotivation und ein besseres Firmenimage – belegen, besteht nach wie vor ein enormer Nachholbedarf bei der familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeiten und der Bereitschaft der Unternehmen, auf die Zeitbedürfnisse ihrer Mitarbeiter mit Kindern einzugehen. Das gilt übrigens nicht nur für Eltern mit kleinen Kindern – auch ältere Kinder brauchen Zeit und Zuwendung.

So gibt es zwar inzwischen eine Vielzahl von Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit, Vertrauensarbeit, Jahresarbeitszeitkonten und unterschiedliche Flexibilisierungs- und

Teilzeitregelungen. Allerdings ist längst nicht alles, was flexibel klingt, auch familienfreundlich. Zwischen dem Wunsch des Unternehmens nach kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten und dem Wunsch der Eltern nach Zeitsouveränität kann eine riesige Lücke klaffen: Nach Untersuchungen von Arbeitsmarktforschern (siehe z.B. WSI-Mitteilungen 9/2006) variierte nur ein knappes Fünftel der befragten Beschäftigten ihre Arbeitszeit aus privaten Gründen. Vor allem dienten die „selbst gesteuerten“ Arbeitszeitmodelle als Zeitpolster, um Mehrarbeit auf Arbeitsplätzen mit regelmäßigem Zeit- und Leistungsdruck aufzufangen. Auch bei den häufig unter Familienförderung subsummierten Tlearbeitsplätzen handelt es sich weit häufiger um die Erledigung von Mehrarbeit von zu Hause aus als um ein durchdachtes Instrument für Familien. Seit Inkrafttreten des familienblinden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes steht zudem zu befürchten, dass Unternehmen vor familienbezogenen Maßnahmen künftig zurückschrecken, weil sie Diskriminierungsklagen anderer Arbeitnehmer fürchten.

Eine an den tatsächlichen Wünschen und Bedürfnissen ausgerichtete Familienpolitik ist deshalb im Dialog mit den Unternehmen und den Tarifparteien gefordert, familienorientierte Teilzeitangebote zu schaffen, die den zeitlichen Bedürfnissen der Kinder und den Qualifikationen der Eltern entsprechen. Dies sollte durch eine verbindlichere und familienbezogene Ausgestaltung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit flankiert werden. Der Staat ist gefordert, als öffentlicher Arbeitgeber bei der Arbeitszeitgestaltung mit gutem Beispiel voranzugehen und durch Beratungshilfen und die Unterstützung von Gemeinschaftsinitiativen mehrerer kleiner und mittlerer Unternehmen die Verankerung einer familienorientierten Personalpolitik zu unterstützen.

Gefordert sind außerdem Überlegungen, eine solche Familienteilzeit auch finanziell für einen gewissen Zeitraum – zum Beispiel bis zum Ende des Grundschulalters – zu flankieren. Es war möglich, im Rahmen der Altersteilzeit über lange Zeit für die Generation 55plus zehn Jahre Teilzeitarbeit mit 70 bis 80 Prozent des Volleinkommens zu bewerkstelligen. Die Familie hätte eine ebensolche, wenn auch durchdachtere Förderung verdient.

Eine familienorientierte Personalpolitik muss dabei immer Elternförderung sein, nicht nur „Mutter- und Frauenförderung“. Auch mit Blick auf die Väter gilt, dass die politischen Absichtserklärungen bisher kaum etwas mit der Realität in den Unternehmen zu tun haben: Trotz Partnermonaten im neuen Elterngeldgesetz gilt in der Mehrzahl der Unternehmen noch immer, dass Karriere nach 17 Uhr gemacht wird und dass berufliche Entwicklung und Sicherung des Arbeitsplatzes größtmögliche zeitliche und räumliche Flexibilität voraussetzen. Nach Äußerungen von Unternehmensvertretern wie dem DIHK-Präsidenten Ludwig Georg Braun steht zudem zu befürchten, dass diese beiden „Vätermonate“ nicht durch Vertretungsregelungen am Arbeitsplatz ermöglicht werden sollen, sondern durch Vor- und Nacharbeit, also mit weniger Zeit für die Kinder

vor und nach der „Vaterphase“ erkaufte werden.

## **6. Mehr Mut zu Kindern durch sichere Arbeitsplätze**

Menschen, die Verantwortung für Kinder übernehmen, brauchen Planungssicherheit. Die Zunahme an befristeten Arbeitsplätzen und die steigenden Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen des Arbeitsmarktes stellen die Familien und die Familienpolitik daher vor gravierende Probleme und gehören zu den Ursachen für sinkende Geburtenraten. Denn wer nach dem Ende seiner Ausbildung jahrelang bestenfalls einen befristeten Arbeitsvertrag bekommt und dabei immer bereit zum Wechsel in eine andere Stadt sein muss, der wird seinen Kinderwunsch aufschieben oder gar nicht mehr verwirklichen.

Eine für Familien hochproblematische Entwicklung ist auch das „Outsourcing“ von Arbeitsplätzen. Denn oft geht damit ein geringerer arbeitsrechtlicher Schutz von Arbeitnehmern einher, die von Großunternehmen in schlechtere Arbeitsverhältnisse in Kleinunternehmen unterhalb der Schwellenwerte für den Kündigungsschutz oder in die Scheinselbstständigkeit abgeschoben werden.

Wer unbefristet Verantwortung für Kinder übernimmt, darf nicht mit befristeten Arbeitsverträgen und ungesicherten Arbeitsverhältnissen abgespeist werden. Der Deutsche Familienverband fordert die Politik daher auf, die derzeitige Strategie der Befristung und Auslagerung von Arbeitsplätzen auf den familienpolitischen Prüfstand zu stellen und weitere Flexibilisierungsüberlegungen beispielsweise im Kündigungsrecht auf ihre familienpolitischen Auswirkungen hin zu untersuchen.

Berlin, 26.01.2007